0102 如何識人、用人、留人？

目　錄

教材範圍		主題	子題
書籍	光碟		
P. 06 ～ P. 12	無	**1. 身為一個經營者，如何知人善用？**	1.1 如何識人？ 1.2 用人要能先安人？
		2. 身為一個經營者，如何不讓人才外流？	2.1 歸屬感留人心 2.2 培養同舟共濟的精神

0102 如何識人、用人、留人？

教材範圍		主題	子題
書籍	光碟		
P.06 ～ P.12	無	**1.身為一個經營者，如何知人善用？**	1.1 如何識人？ 1.2 用人要能先安人？
		2.身為一個經營者，如何不讓人才外流？	2.1 歸屬感留人心 2.2 培養同舟共濟的精神

1 身為一個經營者，如何知人善用？

1.1 如何識人？

1.1.1 看儀表

1.1.1.1 從儀表、講話的態度、眼神，可看出一個人的心思是否浮動、情緒是否穩定。

1.1.1.2 習性緊張的人，往往無法做大領袖，但可以做中下層次的管理者或執行人。

1.1.2 看經歷

1.1.2.1 有的人學歷很好，但經歷不一定適合。

1.1.2.2 是否更換工作頻繁、是否適合公司任用、是否適合特定職務的需要，都值得細細思索。

1.2 用人要能先安人

1.2.1 重要職務要考慮新進人員的穩定度

1.2.1.1 個性穩定，工作才能穩定。

1.2.1.2 經常換工作的人，若是有正當理由的，歷練成為多方面能力的人，也可能可以重用。

1.2.2 用人著重安人

1.2.2.1 安家 – 若部屬家庭安定，無後顧之憂，必會為公司盡心盡力。

1.2.2.2 安業 – 要為部屬前途設想，能夠讓部屬不斷的有成就感，能有興趣一直做下去。

1.2.2.3 安心 – 主動去瞭解並處理員工的困難，先設想到他會遭遇什麼困難，要事先及事後為他解決，部屬會感激老闆的體恤。

1.2.3 以誠待人、以禮待人

1.2.3.1 任用員工後，就該相信他、關懷他，瞭解他工作進行狀況，好的要給他鼓勵，不足的要幫他解決困難

1.2.3.2 員工被公司訓練成功之後，就該肯定他、尊重他、讚賞他，切切不可以高

讀懂一句 受用一世 法鼓山心靈環保讀書會

姿態的立場，炫耀自己而看輕他。

2 身為一個經營者，如何不讓人才外流？

2.1 歸屬感留人心

2.1.1 自己訓練員工：

2.1.1.1 有制度的好公司，人才都該是公司自己訓練出來的，讓員工能一級一級往上升遷。

2.1.1.2 員工由基層訓練起，一開始就有一個大家庭的歸屬感，有安全感，對工作前途覺得有保障，員工自然就留下來了。

2.1.2 正面應對人才的流失：

2.1.2.1 面對人才的流失，心胸放大，建立替國家社會訓練人才的信念。

2.1.2.2 如此，員工離開，也會感念老闆，縱有影響，也多屬正面。

2.1.3 不輕易延用跳槽的人，擔任重要職務

跳槽過來的人其想法、做法，很難於短期內跟公司取得默契。

2.2 培養同舟共濟的精神

2.2.1 留不住人才的原因

2.2.1.1 員工倦勤 – 加以關懷一段時日，可能會留下來。

2.2.1.2 本身條件、個性問題導致常有無力感、挫折感。

2.2.1.3 對於老闆、公司有想法，不能滿足他的期待。

2.2.1.4 家庭因素，希望改變環境，想要深造等。

2.2.2 對策

2.2.2.1 經營者平時應多與員工溝通

2.2.2.2 身為經營者，最好能跟想離職的人才談談心，從中瞭解原由所在，也藉此了解員工處境。

2.2.2.3 誠懇的請求員工留下來，共同努力，一起設法改善。

討論題目

1. 身為一個經營者，如何培養、訓練適合公司職務需求的人才？
2. 身為一個管理者，如何識才適用？
3. 身為一個經營者，如何善用由外面禮聘到公司的專業人才？
4. 身為一個經營者，應如何瞭解員工的需求？
5. 身為一個經營者，如讓部屬對公司有認同感？
6. 身為一個經營者，應如何面對公司人才的流失？
7. 對於有意離職的人才，經營者可以做些什麼？